Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2008-2009

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2009

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport sur le rendement 2008-2009

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 3

SECTION I – SURVOL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE 4

Raison d'être et responsabilités 4

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique 5

Sommaire du rendement 5
Ressources humaines et financières 5
Sommaire du rendement – tableau 6
Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission de la fonction publique 7

Analyse des risques 12

Profil des dépenses 15
Tendances au chapitre des dépenses 15
Postes votés et législatifs 15

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 16

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique 20

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique 23

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et évaluation 26

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 30

États financiers 30

Liste des tableaux supplémentaires 48

Autres sujets d'intérêt 48

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) 2008-2009 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada. Ce RMR vous offre un survol des progrès que la CFP a accomplis au regard des objectifs établis dans son *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de l'exercice 2008-2009.

La CFP, organisme indépendant qui relève du Parlement, a célébré en 2008-2009 ses 100 ans consacrés à la protection continue du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique.

Le résultat stratégique visé par la CFP consiste à mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de transparence et de représentativité.

À cette fin, la CFP a fixé cinq priorités pour l'exercice 2008-2009, à savoir :

- effectuer la pleine mise en œuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale;
- habiliter les organisations à gérer les responsabilités qui leur sont déléguées;
- fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés;
- miser sur l'organisation modèle.

Le présent rapport souligne les principales avancées de la dernière année et fait état de certaines questions qui continuent de nous préoccuper. Parmi nos réalisations, notons notre contribution soutenue à l'atteinte des objectifs de renouvellement de la fonction publique. De même, notre participation à un examen horizontal stratégique de six organismes centraux travaillant dans le domaine des ressources humaines a permis de confirmer le rôle de la CFP, celui de protéger le mérite et l'impartialité au sein de la fonction publique fédérale. Par ailleurs, nous avons demandé la tenue d'un examen indépendant de nos activités de surveillance; nous avons élargi l'application de nos exigences en matière de zone nationale de sélection de façon à donner davantage la chance aux Canadiens, quel que soit leur lieu de résidence ou de travail, de poser leur candidature pour des postes annoncés à l'externe; et nous avons aussi modernisé nos services liés aux examens. Qui plus est, nous avons poursuivi nos discussions avec le Parlement pour faire avancer certains de nos dossiers importants, comme la vérification des nominations de cadres de direction et l'étude sur la mobilité dans la fonction publique.

La CFP s'engage à travailler de concert avec les organisations fédérales et à encourager les progrès réalisés de façon à ce que tous puissent bénéficier au sein de la fonction publique de services de recrutement et de dotation modernisés. Toutes les fonctions exercées à la CFP sont essentielles, notamment en ce qui a trait aux lignes directrices, à la surveillance et aux services. J'aimerais souligner le dévouement et la contribution de tous nos employés, qui aident la CFP à remplir son important mandat.

Dans un contexte de rationalisation du processus de rédaction de rapports, nous nous concentrerons, dans le RMR de cette année, sur les aspects essentiels du rendement enregistré par la CFP au cours du dernier exercice. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la rubrique « Publications » sur le site Web de la CFP au www.psc-cfp.gc.ca.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
19 août 2009

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique et l'usage des deux langues officielles, tout en veillant au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons à la fonction publique des Canadiens de talent provenant de partout au pays, et nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et assure l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. À cet égard, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de toute orientation ministérielle et rend compte au Parlement.

Le mandat de la CFP est triple :

De prime abord, la CFP fait appliquer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au regard des activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux.

Ensuite, elle surveille l'intégrité du système de dotation et assure l'impartialité politique. À cette fin, elle met à jour et interprète des données sur la fonction publique, procède à des vérifications visant à assurer l'intégrité du système, formule des recommandations en vue d'améliorer ce dernier et mène des enquêtes pouvant conduire à l'adoption de mesures correctives en cas d'erreurs ou de problèmes.

Enfin, la CFP veille à nommer ou à faire nommer à la fonction publique des personnes qui en font déjà partie ou non, tâche qu'elle a choisi de déléguer aux ministères et organismes. La CFP exerce des fonctions de dotation et d'évaluation et offre des services en vue d'appuyer la dotation au sein de la fonction publique.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

L'architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique (CFP) comporte un résultat stratégique et quatre activités de programme.

Résultat stratégique **Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de transparence et de représentativité.**	
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	1.1.1 Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides 1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués 1.1.3 Pouvoirs non délégués 1.1.4 Activités politiques (Remarque 1)
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1.2.1 Surveillance 1.2.2 Vérifications, études et évaluations 1.2.3 Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	1.3.1 Services de dotation 1.3.2 Évaluation
2.1.0 Services internes – Ces services contribuent à toutes les activités de programme.	

Remarque 1: Dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009*, les activités politiques (1.1.4) font partie des points 1.1.1, 1.1.3 et 1.2.1.

Vous trouverez des renseignements à cet égard, classés par sous-activité, sur le site Web de la CFP au http://www.psc-cfp.gc.ca sous la rubrique « Publications ».

Sommaire du rendement

Ressources humaines et financières

Ressources financières 2008-2009 (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations***	**Dépenses réelles**
99 610	111 806	106 285

* *Remarque : La différence de 12 197 $ entre les dépenses prévues et le total des autorisations est principalement attribuable au report du budget d'exploitation de l'exercice précédent ainsi qu'au redressement de la paye et de la rémunération.

Ressources humaines 2008-2009 (équivalents temps plein)		
Prévues	**Réelles**	**Différence**
1 030	1 009	21

Explication des écarts

En 2008-2009, les dépenses de la CFP se sont chiffrées à 106 285 000 $ alors que les autorisations avaient été fixées à 111 806 000 $. La sous-utilisation des fonds est avant tout attribuable à des retards dans la dotation et dans la mise en œuvre de certains projets de même qu'aux changements dans les responsabilités pour ce qui est des programmes. La CFP prévoit reporter sur l'année 2009-2010 la somme maximale permise, soit 4 917 000 $, ce qui représente 5 % du total des autorisations prévues dans le Budget principal des dépenses.

Sommaire du rendement – tableau

Le tableau ci-après présente un sommaire des ressources financières et des résultats attendus pour chaque activité de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique visé par la CFP. L'état du rendement est indiqué à la suite de chaque résultat attendu. De façon globale, la CFP a atteint les résultats qu'elle avait fixés pour l'exercice 2008-2009.

Résultat stratégique *Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de transparence et de représentativité.*		**Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada** *Affaires gouvernementales – Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires.*			
Activité de programme Les renseignements sont présentés par activité de programme à la section II.	**2007-2008 Dépenses réelles (en milliers de dollars)**	**2008-2009 (en milliers de dollars)**			
		Budget principal des dépenses	**Dépenses prévues**	***Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	16 993	19 334	16 977	20 753	17 047
Résultat attendu : Mise en œuvre, dans l'ensemble de la fonction publique, de stratégies de recrutement et de pratiques de dotation conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au résultat stratégique de la CFP. **État du rendement : Atteint dans la plupart des cas**					
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	28 490	34 211	36 106	37 068	33 071
Résultat attendu : Mise en œuvre par les organisations des recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, lesquelles contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique. **État du rendement : Atteint dans la plupart des cas**					
Résultat attendu : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques. **État du rendement : Atteint dans la plupart des cas**					
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	57 398	43 083	46 527	53 985	56 167
Résultat attendu : Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP. **État du rendement : Atteint dans la plupart des cas**					
Total	102 881	96 628	99 610	111 806	106 285
Moins : revenus non disponibles	1 385	s. o.	1 900	s. o.	1 471
Plus : coûts des services reçus à titre gracieux	16 479	s. o.	17 351	s. o.	18 056
Total des dépenses de la CFP	117 975	s. o.	115 061	s. o.	122 870
Équivalents temps plein	993	s. o.	1 030	s. o.	1 009

*Remarque : Le total des autorisations représente les affectations budgétaires internes de la CFP.

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

La CFP a accompli d'importants progrès dans l'atteinte de son résultat stratégique et dans la concrétisation des cinq priorités définies dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009*.

Priorités opérationnelles

Priorité I Effectuer la pleine mise en œuvre de la LEFP	**État d'avancement** Déjà engagé
Relation avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	**État du rendement** Atteint dans la plupart des cas

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et du Cadre de nomination (CN) de la CFP, en vigueur depuis le 31 décembre 2005, les ministères et organismes peuvent adapter leurs programmes et leurs processus de dotation aux besoins et aux situations qui leur sont propres.

Plus de trois ans après l'adoption de la nouvelle LEFP, la CFP constate que les ministères continuent de faire des progrès dans sa mise en œuvre. En outre, la CFP commence à voir des exemples de très bonne efficacité administrative. Elle remarque plus particulièrement une augmentation appréciable du nombre d'organismes dont la planification intégrée des ressources humaines (RH) et des activités est jugée acceptable et d'organismes dont les systèmes de soutien des ressources humaines ont été considérés comme acceptables à la suite d'une évaluation. Le rendement relatif à la responsabilisation des gestionnaires à l'égard des résultats indique que, dans ce domaine, il reste encore beaucoup de travail à entreprendre.

En 2008-2009, la CFP a conclu que les valeurs fondamentales que sont le mérite et l'impartialité sont généralement respectées au sein de la fonction publique. Toutefois, elle a observé des signes indiquant que l'intégrité du système de nomination pourrait être affaiblie par l'accumulation de répercussions découlant de certaines pratiques organisationnelles qui ne sont pas conformes à une méthode fondée sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité, c'est-à-dire des valeurs directrices. La CFP a remarqué des cas précis où le principe du mérite n'était pas respecté, ou encore les éléments de preuve étaient insuffisants pour établir s'il l'avait été. Elle a aussi constaté l'apparition de nouveaux enjeux en ce qui a trait à l'impartialité, lesquels nécessitent une attention accrue.

Lors de sa préparation à l'examen quinquennal, conformément à l'article 136 de la LEFP, la CFP a, en 2008-2009, commencé à prendre la mesure des progrès qui ont été réalisés dans l'acquittement des rôles et des responsabilités qui lui incombent en vertu de la *Loi* et à cerner les secteurs où il y a place à l'amélioration (page 21).

Priorité II Assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale.	**État d'avancement** Déjà engagé, revu pour l'exercice 2008-2009
Relation avec les activités de programme 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	**État du rendement** Atteint dans la plupart des cas. Toutefois, il importe de rééquilibrer la qualité des contrôles ainsi que leur nombre, et de renforcer les activités de suivi et de vérification.

La CFP assure une surveillance indépendante en procédant à un contrôle continu de même qu'à des vérifications, des études et des enquêtes.

Au moyen du *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation*, la CFP assure une surveillance des activités organisationnelles et du rendement en matière de dotation. Chaque année, la CFP fournit aux organisations une rétroaction qui comprend des recommandations précises à des fins d'amélioration (page 24).

En 2008-2009, la CFP a déposé devant le Parlement son *Rapport sur les enquêtes* menées par la Commission de la fonction publique en 2007-2008 de même que deux rapports de vérification, soit la *Vérification pangouvernementale des nominations de cadres de direction (EX)* et la *Vérification de la Gendarmerie royale du Canada – nominations en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique, en plus de présenter un rapport de vérification de suivi, soit la *Vérification de suivi de la Commission des plaintes du public contre la GRC*. La CFP a également publié les trois études suivantes : *Étude sur la mobilité des fonctionnaires*, *Le profil scolaire des personnes nommées* et *Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique (page 25).

Dans le contexte de ses activités de surveillance et de vérification, la CFP a fourni aux organisations de la rétroaction relativement aux résultats de deux vérifications, d'une vérification de suivi et de trois études, de façon à les aider à gérer de manière responsable les fonctions qui leur sont déléguées en matière de dotation (page 25).

Le Comité d'examen des activités de surveillance a conclu que les activités de surveillance de la CFP sont appropriées, à savoir le contrôle, la vérification et les enquêtes. Toutefois, il conviendrait de rééquilibrer la qualité des contrôles ainsi que leur nombre, et de renforcer les activités de suivi et de vérification. Un plan d'action a été élaboré pour donner suite à ces recommandations (page 24).

Priorité III Habiliter les organisations à gérer les responsabilités qui leur sont déléguées	**État d'avancement** Nouvel engagement
Relation avec les activités de programme Toutes les activités de programme	**État du rendement** Atteint dans la plupart des cas

Pour aider les ministères et organismes à gérer de façon efficace les responsabilités qui leur sont déléguées, la CFP leur a fourni, en 2008-2009, des renseignements, des interprétations et des conseils pertinents et précis liés aux lignes directrices. En outre, en guise d'appui à l'application de celles-ci, la CFP a élaboré ou modifié plusieurs outils pour permettre aux gestionnaires et aux conseillers en ressources humaines (RH) de mieux comprendre les attentes de la CFP relativement aux exigences des lois et politiques (AP 1.1.0, page 21).

La CFP a également fourni divers services de dotation et d'évaluation, en complément à ceux déjà offerts au sein des ministères et organismes, lesquels ont aidé les administrateurs généraux dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués. Il s'agit de services exhaustifs et à la carte et de création de bassins et de répertoires pour des postes de différents groupes et échelons, permettant ainsi aux organisations d'avoir accès rapidement à une banque de candidats entièrement ou partiellement évalués (AP 1.3.0, page 27).

En ce qui a trait à l'Évaluation de langue seconde (ELS), la CFP a mis en œuvre un nouveau test d'interaction orale (anglais et français) de même qu'une version abrégée de l'ELS pour évaluer les compétences en expression écrite. Ainsi, les évaluations sont effectuées de façon uniforme et ne constituent pas un obstacle pour les gestionnaires lors de la dotation en personnel pour les postes bilingues à la fonction publique fédérale (AP 1.3.0, page 28).

En 2008-2009, la CFP a lancé d'autres instruments d'évaluation en ligne et a augmenté le nombre de centres d'examen en ligne au pays, ce qui a accéléré la correction de ces derniers et, par le fait même, la communication des résultats aux organisations, en plus de réduire le coût d'administration des examens (AP 1.3.0, page 28).

La CFP a élaboré un plan d'activités dans le contexte du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique afin de définir les exigences organisationnelles à l'échelle du gouvernement, comme la création d'un portail unique pour la dotation interne et externe. La CFP a travaillé de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et diverses organisations pour trouver des solutions de financement (AP 1.3.0, page 28).

Priorité IV Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés	**État d'avancement** Déjà engagé, revu pour l'exercice 2008-2009
Relation avec les activités de programme 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	**État du rendement** Atteint dans la plupart des cas

En 2008-2009, la CFP, avec le soutien du greffier du Conseil privé, a mis sur pied le Comité consultatif des sous-ministres sur les services de dotation et d'évaluation de la CFP, qui est chargé de conseiller cette dernière sur des questions liées à la prestation desdits services (page 27).

De nombreux changements dans la prestation des services de dotation se sont produits par suite de la transition vers un environnement davantage axé sur le recouvrement des coûts. Pour plus d'une cinquantaine d'organisations fédérales, la CFP est demeurée le fournisseur de services privilégié; elle a créé 43 bassins pour différents groupes professionnels et donné aux organisations la possibilité d'avoir un accès rapide à une banque de candidats entièrement ou partiellement évalués. Les bassins de candidats qualifiés créés à partir des processus de dotation centralisés menés par la CFP ont servi à doter en personnel des postes semblables au sein de plusieurs ministères et organismes. En outre, la CFP a établi quatre répertoires fournissant aux organismes une liste de candidats. Ces derniers n'avaient pas encore fait l'objet d'une évaluation officielle, mais avaient fait connaître leurs compétences (pages 27-28).

Par ailleurs, après avoir reçu des renseignements laissant entendre qu'une école de langues privée avait en main une copie de certains de ses tests d'Évaluation de langue seconde (ELS), la CFP a entrepris une vérification et une analyse internes de ses pratiques en matière de sécurité relativement à ses examens. À leur issue, il a été conclu que l'école en question avait bel et bien en sa possession des tests de compréhension et d'expression de l'écrit (ELS) de la CFP, et qu'elle s'en servait sans autorisation. La CFP a mis à jour son plan d'action sur la sécurité des examens en tenant compte des recommandations formulées lors de la vérification et de l'analyse internes (page 28).

Les activités de marketing et de diffusion ont contribué à l'augmentation du nombre de candidatures reçues dans le cadre de programmes de recrutement spécialisés comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme de recrutement postsecondaire (RP) et le Programme de recrutement de leaders en politiques (RLP), ce qui a permis aux organisations de respecter leur engagement envers le renouvellement de la fonction publique (page 27).

La CFP a également établi des partenariats avec 16 organisations fédérales dans le but de créer un bassin de membres des minorités visibles à la haute direction, permettant ainsi aux organisations fédérales de favoriser la représentation de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique (page 28).

Priorité de gestion

Priorité V Miser sur l'organisation modèle	**État d'avancement** Déjà engagé, revu pour l'exercice 2008-2009
Relation avec les activités de programme Toutes les activités de programme	**État du rendement** Atteint dans la plupart des cas

En 2008-2009, la CFP a célébré son centenaire, qu'elle a commémoré par diverses activités qui ont permis d'accroître la sensibilisation à l'égard des valeurs fondamentales énoncées dans la LEFP et de favoriser le dialogue à cet égard.

Grâce aux efforts soutenus qu'elle a déployés pour devenir une organisation modèle et de son engagement envers le renouvellement de la fonction publique, la CFP a, pendant la période visée par le présent rapport, établi des plans d'action dans quatre domaines prioritaires, soit la planification des RH, le recrutement, le perfectionnement du personnel et l'établissement d'une infrastructure habilitante. Parmi les points saillants de ces plans figurent la mise en place d'un cadre triennal de gestion novateur des talents axé sur le perfectionnement et le maintien en poste du personnel, la réalisation d'un sondage semestriel sur la participation des employés et l'établissement de plans d'action visant à répondre aux questions des employés et à prendre en compte leurs préoccupations, de même que la mise en œuvre du logiciel PeopleSoft, en vue de moderniser les systèmes d'information sur les RH de la CFP.

Selon le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) mené en 2008, de façon générale, les employés de la CFP aiment leur travail (83 %)[1]. Plusieurs des points forts de la CFP sont liés à l'équité qui règne dans le milieu de travail. La plupart des employés estiment que leur unité fournit des services de grande qualité aux clients (CFP : 92 %; reste de la fonction publique : 87 %). En outre, les employés de la CFP sont proportionnellement plus nombreux que ceux d'autres organismes à croire que chaque personne au sein de leur unité est considérée comme un membre à part entière de l'équipe (CFP : 91 %; reste de la fonction publique : 85 %).

Une fois de plus, la CFP a reçu de très bonnes cotes de la part du Secrétariat du Conseil du Trésor pour son Cadre de responsabilisation de gestion (CRG, ronde VI).

Au titre de son solide système de contrôle financier, la CFP a demandé, pour la quatrième année consécutive, que le Bureau du vérificateur général procède à une vérification indépendante de ses états financiers. En 2008-2009, la CFP a obtenu à nouveau une opinion de vérification sans réserve.

Toujours en 2008-2009, d'importants systèmes de technologie de l'information ont été mis en œuvre, notamment le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) et le système de gestion des ressources humaines PeopleSoft.

[1] Les résultats du SAFF ont été fournis par le Centre d'analyse et de prévision de la main-d'œuvre de Statistique Canada.

Analyse des risques

Environnement de travail à la Commission de la fonction publique

Plusieurs événements survenus en 2008-2009 ont eu une incidence considérable sur la fonction publique et sur la Commission de la fonction publique (CFP), dont le ralentissement économique, les efforts constants visant le renouvellement de la fonction publique et l'examen stratégique horizontal de la gestion des ressources humaines (RH).

Par ailleurs, en février 2009, le premier ministre a annoncé des modifications dans la gouvernance des RH de la fonction publique, dans le double objectif de s'assurer, d'une part, que les administrateurs généraux sont les premiers responsables de la gestion de leurs employés et, d'autre part, que les rôles et responsabilités des RH sont clairs. Dans son annonce, le premier ministre a aussi confirmé de nouveau le rôle de la CFP, qui consiste à protéger le mérite et l'impartialité politique au sein de la fonction publique du Canada.

Système de dotation fondé en grande partie sur la délégation des pouvoirs

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), qui est entrée en vigueur en décembre 2005, encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et, par leur entremise, aux gestionnaires dont ils sont responsables. Ainsi, plus de pouvoir et de latitude est donné aux gestionnaires pour embaucher du personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens tout en assumant leurs obligations envers la CFP, qui est tenue de rendre compte au Parlement.

En 2008-2009, la CFP a conclu que les valeurs fondamentales que sont le mérite et l'impartialité sont généralement respectées au sein de la fonction publique. Toutefois, elle a observé des signes indiquant que l'intégrité du système de nomination pourrait être affaiblie par l'accumulation de répercussions découlant de certaines pratiques organisationnelles qui ne sont pas conformes à une méthode fondée sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité, c'est-à-dire des valeurs directrices. La CFP a remarqué des cas précis où le principe du mérite n'était pas respecté, ou encore les éléments de preuve étaient insuffisants pour établir s'il l'avait été. De plus, la CFP a constaté l'apparition de nouveaux enjeux en ce qui a trait à l'impartialité, lesquels nécessitent une attention accrue.

Les Canadiens ont continué de manifester leur intérêt envers les emplois au sein de la fonction publique en 2008-2009. En effet, sur le site Web de la CFP où sont annoncés les emplois (http://jobs-emplois.gc.ca), plus de 26 millions de visites ont été enregistrées. Au-delà d'un million de candidatures ont été présentées en réponse à plus de 10 000 annonces d'emploi. En outre, la CFP ayant terminé l'élargissement de l'application de la zone nationale de sélection, tous les postes à temps plein d'une durée déterminée de plus de six mois et tous les processus externes annoncés visant le recrutement de personnel pour les postes à temps plein pour une période indéterminée sont, depuis décembre 2008, ouverts à des candidats de partout au Canada. Grâce à cette mesure, plus d'emplois à la fonction publique fédérale sont accessibles aux Canadiens. Le ralentissement économique qui a commencé à se faire sentir pendant la période visée risque fort de faire augmenter l'attrait relatif que représente la fonction publique en tant qu'employeur et de rappeler l'importance d'assurer une fonction publique impartiale fondée sur le mérite.

Travail avec les ministères et organismes

Pour qu'un système décentralisé fortement axé sur la délégation des pouvoirs fonctionne bien, il est essentiel de disposer de mécanismes efficaces de surveillance et de responsabilisation. La CFP se sert de nombreux outils pour faire en sorte que les administrateurs généraux exercent leurs pouvoirs délégués de façon appropriée et respectent les valeurs énoncées dans la LEFP.

Un comité consultatif des sous-ministres a été formé en 2008-2009 en vue de fournir des conseils stratégiques concernant la prestation par la CFP de services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégataires. Le comité a également donné des conseils sur les stratégies et les systèmes de la CFP permettant d'établir le lien entre les Canadiens à la recherche d'un emploi – y compris les fonctionnaires – et les perspectives d'emploi affichées par les ministères et organismes responsables de l'embauche.

Protection de l'impartialité politique

L'impartialité politique est essentielle à une fonction publique professionnelle et à un gouvernement responsable et démocratique. Dans le passé, les efforts déployés aux fins de l'établissement d'une fonction publique impartiale visaient surtout à s'assurer que les nominations à la fonction publique étaient exemptes d'influence politique et à imposer des restrictions relativement aux activités politiques des fonctionnaires après leur nomination. En 2005, grâce à la LEFP, l'impartialité politique a été confirmée une fois de plus comme une valeur fondamentale de la fonction publique et, en vertu de la partie 7 de la *Loi*, le rôle de la CFP à l'égard de la protection de l'impartialité a été élargi.

Aujourd'hui, les progrès sur les plans technologique, social, culturel, économique et juridique mettent à l'épreuve les méthodes utilisées jusqu'ici, car ils constituent autant de nouveaux moyens pour les fonctionnaires de participer à des activités politiques et qu'ils sont susceptibles de mettre en péril le caractère impartial de la fonction publique.

Défis internes de la Commission de la fonction publique

En 2008-2009, la CFP a également dû relever ses propres défis à l'interne, notamment le renforcement de ses capacités dans les principaux secteurs faisant partie de sa mission, l'implantation des technologies essentielles, le renforcement constant des pratiques de gestion, la mobilisation de son personnel et la création d'un financement stable.

En janvier 2009, le gouvernement a annoncé les résultats de l'examen stratégique horizontal de la gestion des RH dans le Budget 2009. La CFP, tout comme le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'Agence de la fonction publique du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, le Tribunal de la dotation de la fonction publique et la Commission des relations de travail dans la fonction publique ont participé à cet examen. À la lumière des résultats obtenus, le budget annuel de la CFP sera réduit de 3,1 millions de dollars en 2009-2010 et de 1,5 million de dollars en 2011-2012, ce qui représente une réduction permanente de 4,6 millions de dollars.

Par ailleurs, le financement du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) n'est pas assuré. Depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en 2005, les travaux effectués dans le contexte du PMDFP ont donné lieu à la création d'un système national de recrutement électronique, soit le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), pour l'embauche à l'externe. Aussi, le personnel du PMDFP offre un soutien essentiel en matière d'automatisation relativement à l'application des lignes directrices en matière de zone nationale de sélection pour les emplois au gouvernement annoncés à l'externe. Le PMDFP a fait l'objet d'une vérification interne et d'une évaluation, les travaux prévus ont été exécutés dans les délais fixés et selon le

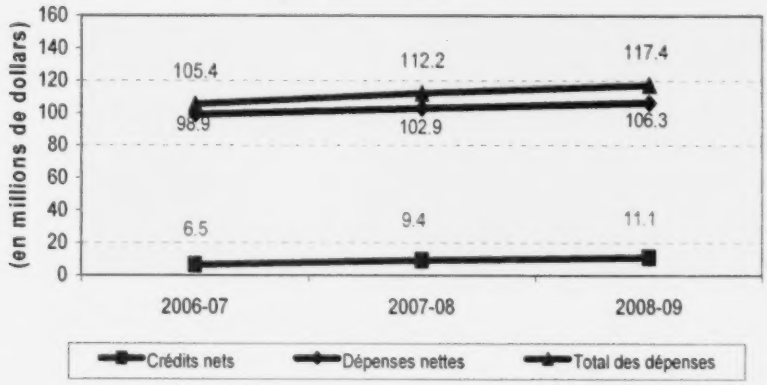
budget prévu, et les résultats escomptés ont été atteints; toutefois, le financement du projet prend fin en mars 2011. La CFP a soumis une analyse de rentabilité au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour la prochaine étape des travaux liés au PMDFP, soulignant la nécessité d'un financement continu et d'investissements renouvelés, mais aucune décision n'a encore été prise à cet égard.

La CFP a dégagé d'autres enjeux et risques découlant de l'environnement complexe dans lequel elle évolue, et elle a adopté des stratégies pour y faire face. Des précisions à cet égard figurent dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009* de la CFP (www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2008-2009/inst/psc/psc00-fra.asp).

Tendances au chapitre des dépenses

Les tendances de la Commission de la fonction publique pour ce qui est des dépenses de 2006-2007 à 2008-2009 sont illustrées à la figure 1. Le total des dépenses correspond aux dépenses nettes (votées) additionnées aux crédits nets. La CFP a obtenu de la part du Conseil du Trésor l'autorisation d'utiliser le recouvrement des coûts – jusqu'à concurrence de 14 millions de dollars – pour les Services d'évaluation.

Figure 1
Total des dépenses réelles par exercice financier



Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2006-2007	2007-2008	2008-2009	
		Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal des dépenses	Dépenses réelles
80	Dépenses du programme	87 504	90 692	84 955	93 601
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	11 370	12 189	11 673	12 680
(S)	Dépenses de produits provenant de l'aliénation de biens excédentaires de l'État	2	-	-	4
	Total des postes votés et législatifs	98 876	102 881	96 628*	106 285

*Remarque : Le total des autorisations était de 111,8 millions de dollars. Pour obtenir des précisions, veuillez consulter le tableau du Sommaire du rendement à la page 6.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Mettre à la disposition de la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité de transparence et de représentativité.

Avantages pour les Canadiens

En 2008-2009, la Commission de la fonction publique a célébré une tradition de 100 ans de protection continue du principe du mérite et de l'impartialité politique à la fonction publique au nom du Parlement, éléments clés permettant d'assurer une fonction publique professionnelle et permanente comme soutien à un gouvernement démocratique.

Information sur le rendement

Le *Rapport ministériel sur le rendement 2008-2009* de la Commission de la fonction publique (CFP) contient les résultats obtenus au regard des attentes en matière de rendement définies dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2008-2009*.

Pour ce qui est de la dotation, l'évaluation du rendement qu'effectue la CFP repose sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et porte sur 76 ministères et organismes délégués[2]. Les travaux permettant l'utilisation d'indicateurs à l'échelle de l'organisation sont toujours en cours.

Pour assurer une cohérence, les indicateurs et les mesures du rendement relatifs aux résultats stratégiques de la CFP ont été revus afin qu'ils correspondent à ceux que l'on trouve dans le rapport annuel. Ci-après figurent les progrès se rapportant à chaque élément de notre résultat stratégique. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport annuel de la CFP (http://www.psc-cfp.gc.ca).

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Souplesse et efficacité	
Indicateur 1 : Accroissement de la satisfaction des gestionnaires en ce qui a trait à la souplesse dont ils disposent pour effectuer des nominations. **Mesure du rendement :** Degré de satisfaction.	Dans le contexte du sondage sur la dotation (SSD) que la CFP[3] a réalisé en 2008-2009, **86 %** des gestionnaires estimaient qu'ils disposaient à tout le moins d'une certaine marge de manœuvre pour mener des processus de dotation de manière efficace.

[2] Pour 2008-2009, le rendement de 76 ministères et organismes délégués a été évalué. Par ailleurs, on n'a pas évalué le rendement de deux organismes, car ils ont été créés en 2008-2009. De plus, quatre autres organismes n'ont pas été évalués, car ils faisaient l'objet d'une vérification de la CFP. On compte au total 82 ministères et organismes délégués.

[3] La CFP a élaboré une nouvelle méthode d'échantillonnage, qui a été utilisée dans le SSD, et qui s'applique aux processus de nomination internes et externes, aux nominations de durée déterminée ou pour une période indéterminée, pour les processus qui ont pris fin entre le 1er octobre 2007 et le 30 septembre 2008. Le SSD n'existe que depuis l'exercice visé par le présent rapport. Par conséquent, aucune analyse comparative n'est encore possible.

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Indicateur 2 : Diminution de la durée du processus de nomination. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	En 2008-2009, la durée moyenne d'un processus de dotation interne annoncé était de 124 jours civils (17,7 semaines) pour des processus distincts, comparativement à 154 jours civils (22 semaines) pour des processus dits collectifs. Par comparaison, en 2007-2008, la durée moyenne d'un processus de dotation était de 132 jours civils (18,9 semaines) pour des processus distincts contre 155 jours civils (22,1 semaines) pour des processus dits collectifs. Les données sur la durée des processus de dotation sont tirées du site Web Publiservice; la durée se calcule à compter de la date à laquelle l'offre d'emploi est annoncée, jusqu'à l'envoi de la première notification faisant état d'une nomination.
Indicateur 3 : Augmentation de la satisfaction des personnes nommées en ce qui a trait à la durée du processus de nomination. **Mesure du rendement :** Degré de satisfaction.	Dans l'ensemble, 6 répondants au Sondage sur la dotation sur 10, qui avaient été candidats dans des processus annoncés, se disaient ou neutres ou satisfaits de la durée du processus.
Mérite (comprend les compétences et les langues officielles)	
Indicateur 1 : Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité de l'embauche. **Mesure du rendement :** Degré de satisfaction.	Des gestionnaires ayant répondu au SSD et ayant indiqué qu'ils avaient eu suffisamment d'occasions pour observer le rendement de la personne nommée, 98 % se sont dits satisfaits de la qualité de l'embauche relativement au dernier poste qu'ils avaient doté en personnel durant la période visée par le rapport.
Indicateur 2 : Pourcentage de nominations non impératives visant des personnes qui ne possèdent pas le profil linguistique demandé après l'expiration du délai prescrit par le règlement. **Mesure du rendement :** Nombre de cas de non-conformité.	En date du 31 mars 2009, 69 cas de plus de deux ans n'étaient pas conformes au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP) ou à son règlement. Ce nombre était inférieur à celui de l'exercice précédent (156 cas).
Indicateur 3 : Impression des candidats quant aux possibilités que les exigences réelles du poste correspondent à celles qui ont été annoncées. **Mesure du rendement :** Pourcentage de candidats qui estiment que les exigences réelles du poste correspondent à celles qui ont été annoncées.	Parmi les candidats sondés, 79 % ont indiqué que, au sein de leur unité de travail, les exigences annoncées correspondaient aux exigences du poste à pourvoir.
Indicateur 4 : Pourcentage de candidats qui estiment que les qualifications et les critères annoncés pour le poste sont exempts de préjugés et d'obstacles. **Mesure du rendement :** En examen.	Parmi les candidats qui ont répondu au Sondage sur la dotation, 44 % ont indiqué que, dans leur unité de travail, les qualifications et les critères annoncés constituaient un obstacle à tout le moins d'importance moyenne pour les candidats qui, autrement, auraient eu les aptitudes requises pour le poste.
Indicateur 5 : Tendances en ce qui a trait aux plaintes fondées – présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) – et aux enquêtes menées par la CFP sur des questions de dotation. **Mesure du rendement :** Nombre de plaintes fondées présentées au TDFP ou d'enquêtes menées par la CFP portant sur la dotation.	Au cours de l'exercice 2008-2009, la CFP a mené 21 enquêtes sur des plaintes fondées, dont 15 liées à des processus de nomination externes et six à des fraudes. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'exercice précédent : la CFP avait alors mené six enquêtes fondées, dont trois étaient liées à des processus externes et trois à des fraudes. En outre, le TDFP a constaté qu'il y avait eu abus de pouvoir dans le cas de six plaintes qui lui ont été transmises.
Indicateur 6 : Tendances relatives aux enquêtes internes et aux plaintes fondées. **Mesure du rendement :** Nombre de plaintes fondées, à la suite d'enquêtes internes menées par la CFP sur des questions de dotation.	En 2008-2009, neuf enquêtes portaient sur des processus internes, six d'entre elles étaient fondées. L'une de ces dernières a fait l'objet d'une enquête menée par la CFP à la demande de l'administrateur général. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2007-2008, alors que les administrateurs généraux ont enquêté sur quatre processus internes, dont la plainte de deux d'entre eux était fondée.
Impartialité	
Indicateur 1 : Impression des gestionnaires en ce qui a trait aux pressions externes en faveur d'un candidat. **Mesure du rendement :** En examen.	Données non accessibles.

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Indicateur 2 : Nombre de plaintes fondées portant sur l'influence politique dans la dotation. **Mesure du rendement :** Nombre de plaintes fondées déposées auprès de la CFP portant sur l'influence politique dans la dotation.	Au cours de l'exercice 2008-2009, aucun cas d'influence politique dans la dotation n'a été porté à l'attention de la CFP.
Justice	
Indicateur 1 : Pourcentage de candidats qui estiment que le processus d'évaluation est juste. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Parmi les candidats interrogés (SSD) et ayant participé à un processus de dotation annoncé, 71 % ont indiqué qu'on avait évalué d'une manière juste les facteurs pour lesquels leur candidature a été rejetée.
Indicateur 2 : Pourcentage de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent ensuite le statut d'employé pour une période indéterminée au même poste ou à un poste semblable dans la même organisation. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Le nombre de nominations intérimaires qui ont donné lieu à des promotions dépassait de 30 % celui observé au cours des trois derniers exercices (de 2006-2007 à 2008-2009). De même, le nombre de nominations intérimaires est demeuré relativement stable, soit environ 17 % de l'ensemble des promotions.
Transparence	
Indicateur 1 : Plans des RH et stratégies de dotation communiqués sur les sites Web des organismes et leur contenu clairement communiqué au personnel et aux gestionnaires. **Mesure du rendement :** L'organisme communique ses plans des RH et ses stratégies de dotation aux employés de façon transparente et en temps opportun.	D'après les résultats contenus dans le *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD) 2008-2009, 78 % des organismes ont obtenu la cote « acceptable » quant à leur souci d'assurer la transparence dans leurs activités de dotation, en communiquant aux employés leur plan des RH et leurs stratégies de dotation.
Indicateur 2 : Communication de renseignements liés à la dotation aux syndicats et consultation de ces groupes par les organisations. **Mesure du rendement :** L'organisation consulte les syndicats au sujet des questions de dotation et communique avec eux à cet égard de façon transparente et en temps opportun.	Toujours d'après les résultats contenus dans le RMORCD de 2008-2009, le rendement de 95 % des organismes a été jugé acceptable pour ce qui est de la consultation auprès des syndicats à propos des questions de dotation.
Indicateur 3 : Durée d'affichage des postes. **Mesure du rendement :** En examen.	Pour ce qui est des annonces de recrutement externe, plus d'un tiers du million (nombre approximatif) de demandes d'emploi reçues chaque année au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) vise les emplois annoncés depuis deux jours ou moins. En moyenne, on compte pour ces processus plus de 250 demandes par poste affiché. Concernant les annonces de recrutement interne, 1 % des emplois annoncés sur Publiservice l'étaient depuis deux jours ou moins. En moyenne, on compte pour ces processus environ 30 demandes par poste affiché.
Indicateur 4 : Proportion des candidats qui estiment que les processus de dotation internes sont ouverts et transparents. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Parmi les candidats ayant répondu au SSD, 71 % ont déclaré que les processus de dotation lancés au sein de leur unité de travail étaient transparents.
Accessibilité	
Indicateur 1 : Proportion de processus externes non annoncés par rapport à l'ensemble des processus. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Au cours de l'exercice 2008-2009, 26 % des processus externes n'étaient pas annoncés.
Indicateur 2 : Processus externes annoncés à l'échelle nationale par rapport à l'ensemble des processus. **Mesure du rendement :** En examen.	En raison d'un changement dans les politiques, la CFP s'attend à ce que tous les processus externes annoncés (100 %) – en ce qui concerne les postes pour une période indéterminée et d'une durée déterminée de plus de six mois – le soient à l'échelle nationale, à moins qu'il ne s'agisse de postes saisonniers ou d'exceptions.
Indicateur 3 : Pourcentage de processus internes non annoncés par rapport à l'ensemble des processus. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Au cours de l'exercice 2008-2009, 45 % des processus internes n'étaient pas annoncés.

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Indicateur 4 : Tendances chez les gestionnaires quant à leur choix dans les processus non annoncés en matière de dotation. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Les gestionnaires d'embauche qui ont répondu au SSD estiment que le recours à un processus non annoncé était justifié : • 87 % en raison d'un besoin urgent de pourvoir un poste; • 75 % à cause d'une pénurie de main-d'œuvre; • 57 % à la suite d'un programme de perfectionnement ou d'autres investissements touchant le personnel.
Représentativité	
Indicateur 1 : Équité en matière d'emploi (EE) : pourcentage des personnes embauchées par rapport à la disponibilité au sein de la population active (DPA). **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	En ce qui a trait aux Autochtones, il y a eu un repli du taux de recrutement (de 4,4 % en 2007-2008 à 4,2 % en 2008-2009), par rapport à la DPA[4], qui se chiffrait à 3,0 %. En ce qui concerne les minorités visibles, le taux de recrutement n'a cessé d'augmenter à la fonction publique, passant de 15,6 % en 2006-2007 à 18,8 % en 2008-2009, par comparaison à la DPA qui était de 12,4 %. Pour ce qui est des personnes handicapées, le taux de recrutement a diminué, passant de 3,9 %, en 2006-2007, à 3,3 % en 2008-2009, par rapport à la DPA qui était de 4 %.
Indicateur 2 : Nombre et pourcentage d'annonces visant des processus de dotation internes et externes ciblés pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) en vue d'accroître pour eux l'accessibilité aux postes de la fonction publique. **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances.	Les organisations ont eu recours aux dispositions relatives à l'EE dans 34 % des processus externes annoncés et dans 35 % des processus internes annoncés, soit une augmentation respective de 9 et de 5 points de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent.

[4] Les données sur la DPA sont tirées du Recensement de 2006.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de tenir à jour un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité englobe l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, l'interprétation et l'orientation, ainsi que l'administration des pouvoirs de nomination délégués et non délégués en matière de nomination.

Avantages pour les Canadiens

Le mérite et l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale, éléments clés permettant d'assurer une fonction publique professionnelle et permanente comme soutien à un gouvernement démocratique, sont protégés au moyen d'un cadre stratégique et réglementaire.

Ressources financières 2008-2009 (en milliers de dollars)			Ressources humaines 2008-2009 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Planifié**	**Réel**	**Différence**
16 977	20 753	17 047	154	142	12

Information sur le rendement

Résultats attendus : *Stratégies de recrutement et pratiques de dotation conformes à la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique *(LEFP) et au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique (CFP) mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique.*	**Atteint dans la plupart des cas**
Indicateur 1 : Niveau de succès de la mise en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation, conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique. **Objectif :** Constatations satisfaisantes découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la LEFP	
Preuve en matière de rendement : Travaux préliminaires achevés en vue de l'élaboration d'une méthode intégrée de la CFP visant à évaluer la mise en œuvre de la *Loi* et à préparer l'examen quinquennal, exigé en vertu de l'article 136 de la LEFP.	
Indicateur 2 : Nombre d'instruments de délégation pour lesquels la CFP impose des limites ou des conditions. **Objectif :** Zéro	
Preuve en matière de rendement : En date du 31 mars 2009, trois organismes étaient visés par un instrument modifié de délégation, comportant des limites ou des conditions imposées par la CFP, soit : l'Agence spatiale canadienne, le Bureau de l'enquêteur correctionnel et la Gendarmerie royale du Canada. Il est difficile d'atteindre l'objectif zéro étant donné que la CFP ne peut pas vérifier si les ministères et organismes respectent les limites ou les conditions subséquentes qui leur sont imposées. La CFP mène ses activités de surveillance pour déterminer si la conformité est respectée. Le nombre d'organisations faisant l'objet de restrictions est le même que celui de l'exercice précédent.	
Indicateur 3 : Nombre de plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) **Objectif :** En élaboration	
Preuve en matière de rendement : Au cours de l'exercice 2008-2009, 583 plaintes ont été présentées au TDFP, ce qui représente une hausse par rapport à celles présentées au cours de l'exercice 2007-2008 (566 plaintes).	

Analyse du rendement

La LEFP stipule que son administration et son application doivent faire l'objet d'un examen cinq ans après son entrée en vigueur. Pour se préparer à cet examen, la CFP a entrepris un certain nombre d'études et de projets afin de déterminer si ses objectifs en matière de résultats stratégiques, ainsi que ceux de la LEFP, ont été atteints.

Un des projets majeurs ayant débuté au cours de la période visée par le présent rapport est l'examen des lignes directrices en matière de nomination de la CFP. Pour l'exercice 2008-2009, en vue de cet examen, un mandat détaillé et un plan d'action ont été élaborés, des consultations ont été menées avec les intervenants internes et externes, et des recherches, des analyses et des études spéciales ont été réalisées.

La CFP a fait preuve d'un leadership continu dans le soutien qu'elle a apporté aux 82 ministères et organismes fédéraux pour les aider à gérer leurs pouvoirs délégués de nomination. Au cours de l'exercice 2008-2009, la CFP a offert 144 séances d'information à 3 689 participants. Elle a également élaboré un certain nombre d'outils, notamment une liste de vérification pour la dotation, des séances d'orientation concernant les discussions non officielles et la sélection de candidats aux fins du maintien en poste et ou de la mise en disponibilité. Ces outils seront offerts sous peu à tous les ministères et organismes. Les commentaires recueillis au cours des étapes de conception de ces outils et de consultation à leur égard ont été très positifs. Les séances d'information et les Ateliers futés ont été bien reçus, tant par la collectivité des ressources humaines que par celle des gestionnaires. D'après les commentaires des personnes sondées, 75 % étaient d'avis que la CFP avait atteint son objectif relativement aux séances d'information. Les participants devaient également évaluer le contenu des séances et leur présentation; elles ont obtenu respectivement une note de plus de 70 % et 84 %, soit « supérieur à la moyenne » et « excellent ».

En décembre 2008, la CFP a achevé l'élargissement de l'application de la zone nationale de sélection (ZNS) à tous les groupes professionnels, partout au pays. Tous les processus de nomination visant des postes à temps plein pour une période indéterminée et d'une durée déterminée de six mois ou plus sont maintenant ouverts à tous les Canadiens, y compris ceux qui vivent à l'étranger. Il s'agit d'une importante amélioration : en effet, la proportion des emplois accessibles à l'ensemble de la population canadienne est passée de 19 % (2004) à 55 % (2007) pour atteindre 100 % en 2008.

La CFP a également administré le régime régissant les activités politiques en vertu de la partie 7 de la LEFP. Cette partie a pour objet de reconnaître aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Des mesures ont été prises, en 2008-2009, pour sensibiliser les employés à leurs droits et à leurs obligations juridiques en matière d'activités politiques. Des séances d'information (29) sur les activités politiques ont été données à quelque 450 participants en 13 endroits au Canada. Durant cette période, la CFP a reçu au total 54 demandes de mise en candidature, ce qui représente une augmentation de 20 % par rapport à l'exercice précédent, pour des élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales. Au total, 50 personnes ont soumis une demande en vue d'obtenir la permission de la CFP pour leur mise en candidature; la permission a été accordée à 48 d'entre elles, et refusée aux deux autres.

Leçons apprises

Malgré les efforts déployés par la CFP sur le plan de la communication, il importe que les fonctionnaires souhaitant participer à des activités politiques soient mieux informés et qu'ils comprennent mieux les exigences décrites à la partie 7 (Activités politiques) de la LEFP, y compris les activités autres que la mise en candidature. De plus, il faut s'assurer que ces derniers connaissent la nouvelle exigence législative selon laquelle ils doivent obtenir la permission de la CFP avant de se porter candidat à des élections municipales, fédérales, provinciales et territoriales; qu'ils puissent obtenir une orientation claire sur ce qui constitue des activités politiques; qu'ils puissent prendre des décisions éclairées quant à leur participation à des activités politiques autres que la mise en candidature, et qu'ils soient au courant des conséquences possibles de comportements inappropriés. Il devient de plus en plus complexe de garantir l'impartialité politique dans la fonction publique en raison des innovations technologiques telles que les sites de réseautage social et les changements d'attitude à l'égard du travail, de la carrière et des relations avec les institutions fédérales. Dans un tel contexte, la CFP jouera un rôle prépondérant dans la manière d'envisager autrement l'impartialité politique à l'avenir, notamment en ce qui concerne la conciliation de cette dernière avec le nouveau code de conduite des fonctionnaires fédéraux, qui est actuellement en élaboration.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en oeuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Avantages pour les Canadiens

Le cadre stratégique et réglementaire visant à assurer la protection du mérite et de l'impartialité politique à la fonction publique fédérale est mis en œuvre au moyen d'un régime de responsabilisation, dont le point final est la présentation de rapports au Parlement. Les vérifications, les études, les évaluations et les enquêtes contribuent à assurer la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité dans le processus de dotation de la fonction publique fédérale.

Ressources financières pour 2008-2009 (en milliers de dollars)			Ressources humaines pour 2008-2009 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Planifié**	**Réel**	**Différence**
36 106	37 068	33 071	313	267	46

Information sur le rendement

Résultat attendu : *Mise en œuvre par les organisations des recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la Commission de la fonction publique (CFP) ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, lesquelles contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique.*	**Atteint dans la plupart des cas**
Indicateur 1 : Pourcentage de recommandations et de mesures correctives formulées dans le contexte des vérifications de la CFP et mises en œuvre par les organisations. **Objectif :** 100 %	
Preuve en matière de rendement : Comme suite au *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD) de 2007-2008, la CFP a émis des recommandations à 68 organisations. Au cours du RMORCD de 2008-2009, 37 d'entre elles (54 %) ont donné suite à toutes les recommandations et apporté des améliorations dans tous les domaines visés. La plupart des autres organisations (23 sur 31) ont donné suite au moins à la moitié des recommandations et apporté des améliorations, tandis que les huit dernières n'ont pas été en mesure de démontrer qu'elles avaient pris des mesures efficaces pour au moins la moitié des recommandations formulées par la CFP. Toutes les organisations qui suivent les recommandations présentées à l'issue d'une vérification font des progrès. La mise en œuvre de certaines recommandations exige un délai supplémentaire; la surveillance est constante. • L'Agence spatiale canadienne a démontré qu'elle s'était améliorée pour ce qui est de ses rapports de surveillance trimestriels. Par conséquent, certaines conditions de délégation ont été retirées en 2008-2009. • La Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a suivi toutes les recommandations à la suite d'une vérification, ce qui a conduit la CFP à restaurer la pleine délégation des pouvoirs de dotation en vertu de la LEFP.	

• La GRC continue de suivre les recommandations formulées, et la CFP surveille la situation de près. Un conseiller principal de la CFP a été nommé pour superviser la mise en œuvre de ces recommandations. Tous les cas pour lesquels une mesure corrective a été déterminée, au sein d'une organisation après enquête, font l'objet d'une surveillance quant au respect du délai exigé pour l'application de ladite mesure. À ce jour, tous les ministères et organismes visés ont respecté ces exigences.	
Résultat attendu : *Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques.*	**Atteint dans la plupart des cas**
Indicateur 1 : Pourcentage des activités de surveillance (surveillance, vérifications, évaluations et études). **Objectif :** 100 %	
Preuve en matière de rendement : En 2008-2009, la fonction de surveillance de la CFP a permis de surveiller 80 des 82 ministères et organisations, soit 76 au moyen du RMORCD, et quatre au moyen de vérifications. Les deux autres organisations n'étaient pas tenues de participer au RMORCD, car ils avaient récemment vu le jour (2008-2009) et, par conséquent, il n'y avait aucun résultat à surveiller. Le sondage sur la dotation (SSD) a été lancé dans le but de fournir à la CFP une portée d'enquête plus élargie, dont les résultats servent à soutenir ses activités de surveillance continue. Au cours de l'exercice 2008-2009, la CFP a soumis un rapport sur deux vérifications, une vérification de suivi, deux évaluations et trois études.	

Analyse du rendement

Les activités de surveillance permettent à la CFP de s'acquitter de ses obligations de rendre compte au Parlement et de tenir les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs de nomination qui leur sont délégués. Cette activité de programme a permis d'importants progrès pour ce qui est de s'assurer que les organisations gèrent leurs pouvoirs délégués comme il se doit. Aussi, un travail considérable a été accompli pour veiller à ce que le niveau de surveillance exercé par la CFP soit approprié et efficace.

La CFP surveille les résultats et fournit une rétroaction aux ministères au moyen du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD). Au cours de l'exercice 2008-2009, 68 ministères et organismes ont reçu des lettres de rétroaction et des recommandations fondées sur le RMORCD de l'exercice précédent. La majorité de ceux-ci ont accepté et mis en œuvre les recommandations proposées par la CFP. Il en a résulté une évaluation rigoureuse et une meilleure responsabilisation quant à l'intégrité du système de dotation pour les ministères et organismes auxquels ont été délégués des pouvoirs de nomination. Ces recommandations ont fait l'objet d'un suivi par la CFP et, au cours du RMORCD de 2008-2009, les organismes ont dû produire un rapport sur les mesures correctives qu'ils avaient prises.

Un examen lancé par la CFP de la fonction de surveillance qu'elle exerce, mené sous la direction d'un comité indépendant, a été réalisé en janvier 2009. L'objectif était de déterminer la pertinence de la méthode et la force de la fonction de surveillance de la CFP, et de dégager les possibilités d'amélioration, dans le respect des obligations législatives de la CFP. Le comité a confirmé la pertinence de la démarche suivie par la CFP, et il a fourni un certain nombre de recommandations utiles pour appuyer le peaufinage et les améliorations soutenues de sa fonction de surveillance. Le rapport du comité d'examen indépendant se trouve sur le site Web de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-fra.htm).

Parmi les efforts déployés pour assurer l'intégrité du processus de nomination de la fonction publique, la conduite de vérifications et d'études par la CFP constitue un élément important.

Au cours de l'exercice 2008-2009, la CFP a déposé deux rapports de vérification au Parlement (*Vérification pangouvernementale des nominations de cadres de direction (EX)* et *Vérification de la Gendarmerie royale du Canada – nominations en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique) ainsi qu'une vérification de suivi (Commission des plaintes du public contre la GRC). La vérification des nominations de cadres de direction servira de point de référence pour les futures activités de surveillance et pour la présentation de rapports efficaces sur les résultats des nominations de cadres.

Trois études distinctes s'ajoutent à ces vérifications : *Étude sur la mobilité des fonctionnaires*, qui met en évidence l'importance de stratégies de recrutement, de maintien en poste et de planification de la relève pour des groupes professionnels donnés; *Le profil scolaire des personnes nommées*; et *Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Ces études décrivent le fonctionnement du système de dotation et portent sur des questions particulières liées aux politiques et aux programmes, ou sur des questions liées aux affaires parlementaires ou d'intérêt public courantes, en vue d'appuyer la fonction de surveillance de la CFP.

La CFP enquête sur des processus de nomination précis et sur des allégations d'activités politiques irrégulières. En 2008-2009, la CFP a reçu au total 432 demandes d'enquête, comparativement à 292 pour 2007-2008. Cette augmentation s'explique en partie par le fait que les fonctionnaires comprenaient mal la partie 7 de la LEFP qui traite des activités politiques, tandis qu'ils comprenaient mieux le rôle que joue la CFP en matière d'enquêtes.

Sur l'ensemble des enquêtes menées au cours de la période visée par le rapport, parmi les plaintes fondées, 14 concernaient des processus de nomination externe, une plainte a été formulée par un administrateur général, six portaient sur la fraude et 17 sur des allégations d'activités politiques irrégulières. Ces enquêtes permettent de fournir au Parlement, et somme toute à la population canadienne, une assurance quant à l'intégrité et à l'efficacité du processus de nomination, et de la protection du mérite et de l'impartialité.

Leçons apprises

L'examen portant sur la fonction de surveillance de la CFP a permis de conclure que la puissance et la portée de cette fonction étaient toutes deux appropriées, mais le rapport fait également état d'un certain nombre de points à améliorer. La description complète des recommandations issues de l'examen des activités de surveillance se trouve sur le site Web de la CFP (http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-fra.htm).

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Avantages pour les Canadiens

La Direction générale des services de dotation et d'évaluation aide les gestionnaires à trouver et à embaucher des employés qualifiés. Elle a introduit des systèmes qui mettent en relation la population canadienne – et les fonctionnaires – à la recherche d'un emploi dans la fonction publique fédérale avec les ministères et organismes d'embauche. Des services d'évaluation uniformisés, des services professionnels et des techniques de pointe, tels que faire passer des examens en ligne, permettent d'appuyer un système efficace de nomination fondé sur le mérite, grâce à une évaluation précise et juste des compétences essentielles, des compétences constituant un atout, et des langues officielles en fonction des exigences.

Ressources financières pour 2008-2009 (en milliers de dollars)			Ressources humaines pour 2008-2009 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Planifié**	**Réel**	**Différence**
46 527	53 985	56 167	563	600	(37)

Remarque : Ces chiffres excluent les dépenses (14 millions de dollars) relatives aux activités liées aux crédits nets offerts selon le principe du recouvrement des coûts.

Information sur le rendement

Résultat attendu : *Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP.*	**Atteint dans la plupart des cas**
Indicateur 1 : Degré de satisfaction de la clientèle à l'égard des produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP. **Objectif :** Consultation et résultats d'enquête satisfaisants	

Preuve en matière de rendement : La satisfaction de la clientèle à l'égard des Services de dotation – Le sondage sur la satisfaction de la clientèle de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE) n'était pas accessible pour l'exercice 2008-2009. La rédaction de ce sondage est sur le point de se terminer; il sera mené à compter de la fin de juin 2009. La satisfaction de la clientèle à l'égard des Services d'évaluation – En l'absence d'un sondage à l'échelle de la DGSDE, le Centre de psychologie du personnel (CPP) a continué d'utiliser son sondage sur les services de counselling auprès des cadres de direction. Plus de 95 % des clients ayant répondu au questionnaire ont indiqué : a) que les services de counselling offerts aux cadres de direction ont porté fruit, et b) qu'ils recommanderaient ces services à d'autres personnes. Le CPP a continué de diffuser son sondage sur les services des examens. Plus de 85 % des personnes interrogées étaient d'accord ou entièrement d'accord pour dire que lesdits services répondaient rapidement à leurs demandes et que le CPP comprenait bien leurs besoins. Moins de 4 % de toutes les réponses étaient négatives (en désaccord ou entièrement en désaccord). En outre, 90 % des personnes sondées étaient d'accord ou entièrement d'accord pour dire qu'on leur avait fourni le service dans la première langue officielle de leur choix, et qu'elles avaient été servies avec courtoisie.
Indicateur 2 : Degré de conformité des services et produits de dotation et d'évaluation par rapport à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP. **Objectif :** Constatations satisfaisantes découlant des vérifications et des études.
Preuve en matière de rendement : Dans le contexte de la *Vérification pangouvernementale des nominations de cadres de direction (EX)* de 2008, 27 % des nominations ayant fait l'objet d'une vérification touchaient la CFP à titre de fournisseur de services. De façon globale, cette vérification a abouti à la conclusion qu'il fallait apporter des améliorations à certains conseils et services fournis par la CFP en matière de recrutement de cadres. Cette dernière s'est engagée à entreprendre un examen de la qualité des services de ressourcement des cadres qu'elle offre aux organisations dans le but d'en assurer la qualité et la conformité avec son cadre stratégique. De plus, la CFP s'engage à instituer un contrôle rigoureux de la qualité et à mettre en place des mécanismes pour mener à bien les changements apportés aux politiques visées, tout en maintenant les normes de prestation de services. La CFP a continué d'élaborer des produits, des services et des systèmes novateurs qui lui permettent d'optimiser ses démarches organisationnelles pour ce qui est de la prestation des services de dotation et d'évaluation. Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP a mis à l'essai et en œuvre la Métamorphose extrême de dotation (un modèle d'embauche pour la gestion de projets) à l'intention des chercheurs d'emploi; elle a aussi réorganisé le site Web emplois.gc.ca en y apportant des améliorations, a fait avancer la stratégie touchant les examens à faire passer en ligne et établi des plans dans le but de tenir des salons virtuels de l'emploi, en partenariat avec les ministères et organismes.

Analyse du rendement

La CFP a continué d'offrir à la fonction publique des services de dotation et d'évaluation en complément aux services offerts par les organismes fédéraux, permettant ainsi la réalisation d'économies d'échelle. Le Comité consultatif sur la fonction publique, mandaté par le premier ministre, recommandait à la CFP – dans son deuxième rapport publié en février 2008 – de favoriser davantage le recouvrement des coûts pour ce qui est des services de dotation et d'évaluation, en veillant à une participation adéquate des sous-ministres à la gouvernance de ces services. En outre, avec l'appui du greffier du Conseil privé, la CFP a mis sur pied un comité consultatif des sous-ministres pour la conseiller sur des questions liées à la prestation de ses services de dotation et d'évaluation.

La CFP a soutenu les ministères et organismes dans leurs processus d'embauche en leur fournissant des services très variés de recrutement et de dotation. En 2008-2009, les organisations ont embauché quelque 10 000 étudiants dans le contexte du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant de la CFP. Pour une deuxième année consécutive, la campagne du Programme de recrutement postsecondaire a atteint un nombre record, soit plus de 55 000 candidatures, ce qui a débouché sur 18 000 recommandations auprès

des organismes d'embauche. La CFP a répondu à plus de 200 demandes de services de dotation (services partiels ou exhaustifs) de la part de 50 organisations fédérales. En outre, la CFP a créé et tenu à jour 43 bassins et répertoires ciblés pour que les organisations puissent trouver rapidement des candidats partiellement ou entièrement évalués.

En ce qui a trait à l'évaluation, la CFP n'a cessé de fournir un large éventail de services d'évaluation facultative ou obligatoire. Tout au long de 2008-2009, la CFP a mis en œuvre de nouveaux tests d'Évaluation de langue seconde (ELS), soit le test d'interaction orale (anglais et français) et une version abrégée de l'ELS pour évaluer les compétences en expression écrite. Elle a aussi conçu un nouveau système d'évaluation officielle des résultats des tests d'ELS, qui devrait être lancé au prochain exercice financier. La CFP a également fait passer plus de 25 000 tests d'interaction orale et a respecté, dans tous les cas (100 %), toutes ses normes de service axées sur les priorités. Elle a mené plus de 215 000 examens, augmenté le nombre de centres d'examens en ligne ainsi que le nombre de ses examens qui peuvent être passés en ligne à ces centres.

En 2008-2009, après avoir appris qu'une école de langues privée était possiblement en possession de tests de l'ELS, la CFP a entrepris une analyse approfondie de ses pratiques en matière de sécurité relativement à ses examens. Elle a mené une vérification qui lui a permis de constater qu'en effet cette école privée possédait et utilisait, sans son autorisation, des versions de tests de compréhension et d'expression de l'écrit (ELS) de la CFP. Ainsi, cette dernière a mis à jour son plan d'action sur la sécurité liée aux examens en tenant compte des recommandations formulées lors de la vérification et de l'analyse internes. La mise en œuvre de ces recommandations a débuté en 2008-2009 et se poursuivra jusqu'en 2009-2010, et peut-être même au-delà.

La CFP a poursuivi la détermination des mesures d'adaptation à appliquer pour les personnes handicapées au moment de leur faire passer des examens. De plus, elle continue, selon le principe du recouvrement des coûts, à procurer conseils et recommandations aux ministères et organismes à propos des mesures d'adaptation à appliquer dans le cas de certains de leurs examens. La CFP a reçu 2 442 demandes de mesures d'adaptation, ce qui constitue une augmentation d'environ 6,45 % par rapport à l'exercice précédent. La demande croissante pour des services dans ce domaine au cours des dernières années a constitué un défi organisationnel de taille pour la CFP. Cette dernière étudie d'ailleurs des mesures visant à simplifier les processus d'adaptation et à réduire la liste d'attente au regard de ce service. La CFP a, de surcroît, modifié certains de ses produits d'évaluation et en a élaboré de nouveaux, notamment plus de 200 formats d'examens adaptés pour les personnes handicapées. Ainsi, les candidats handicapés sont assurés d'être évalués de manière juste, que ce soit grâce aux conseils prodigués par la CFP, ou grâce aux formats d'examens adaptés leur permettant de démontrer leurs compétences.

Afin de créer un bassin de membres des minorités visibles candidats aux postes de direction, la CFP a également collaboré avec 16 organismes fédéraux, de manière à favoriser la représentation de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

La CFP a continué de mettre au point des méthodes novatrices pour la prestation des services de dotation et d'évaluation dans la période visée par le présent rapport. Elle a mis à l'essai et en œuvre la Métamorphose extrême de dotation (un modèle d'embauche pour la gestion de projets); elle a également fait progresser la stratégie touchant les examens à faire passer en ligne et établi des plans dans le but de participer à des salons virtuels de l'emploi sur le Web, en partenariat avec les ministères et organismes.

La CFP a élaboré un plan d'activités dans le contexte du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique afin d'en assurer le financement et la réalisation des activités courantes, les innovations continues et l'apport d'améliorations, ainsi que la création d'un portail unique pour la dotation interne et externe. La CFP a travaillé de concert avec les ministères et organismes pour obtenir leur soutien relativement à ses outils et à son plan d'activités, toutefois le financement n'est pas assuré. Des discussions à cet effet ont cours avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Leçons apprises

La transition des crédits parlementaires vers le recouvrement des coûts pour les services de dotation et d'évaluation a constitué un défi puisqu'il a fallu apporter des changements à l'infrastructure et à l'information organisationnelle, et des améliorations au service à la clientèle et aux approches marketing. La CFP continuera d'accroître sa capacité de gérer dans un environnement de recouvrement des coûts. Elle a d'ailleurs établi un plan d'action pour parvenir, d'une part, à soutenir et à améliorer ces nouvelles capacités et, d'autre part, à améliorer les produits et services qu'elle offre aux ministères et organismes.

Section III – Renseignements supplémentaires

États financiers

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la CFP. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la CFP concorde avec les présents états financiers.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds publics. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la CFP.

La direction est appuyée par les services du programme de vérification interne. La CFP a un comité de vérification interne. Les responsabilités de ce comité sont de fournir à la présidente des conseils neutres et indépendants, des lignes directrices et des réflexions sur le caractère adéquat des contrôles et des processus de responsabilisation de la CFP.

Les états financiers de la CFP ont fait l'objet d'une vérification par la vérificatrice générale du Canada, le vérificateur indépendant du gouvernement du Canada.

La présidente, Commission de la fonction publique,

Maria Barrados, Ph.D.

Ottawa, Canada
Le 10 juillet 2009

Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle,

Richard Charlebois, CMA, MBA

Auditor General of Canada
Vérificatrice générale du Canada

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

J'ai vérifié l'état de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2009 et les états des résultats, de l'avoir du Canada et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2009 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

De plus, à mon avis, les opérations de la Commission dont j'ai eu connaissance au cours de ma vérification des états financiers ont été effectuées, à tous les égards importants, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser

Sheila Fraser, FCA

Ottawa, Canada
Le 10 juillet 2009

240 rue Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 0G6

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

31 mars
(en milliers de dollars)

	2009	2008
Actif		
Actifs financiers		
Somme à recevoir du Trésor	10 057	7 464
Créances et avances (note 4)	2 155	7 021
	12 212	14 485
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	388	363
Immobilisations corporelles (note 5)	21 352	22 287
	21 740	22 650
Total de l'actif	**33 952**	**37 135**
Passif		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	6 925	7 982
Salaires à payer	6 234	3 899
Indemnités de vacances à payer	3 630	3 724
Indemnités de départ (note 7)	19 274	16 092
	36 063	31 697
Avoir du Canada (note 8)	(2 111)	5 438
Total du passif et de l'avoir du Canada	**33 952**	**37 135**

Passif éventuel (note 9)
Obligations contractuelles (note 10)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.
Approuvé par :

La présidente, Commission de la fonction publique,

Maria Barrados, Ph.D.

Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle,

Richard Charlebois, CMA, MBA

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2009	2008
Charges (note 11)		
Services de dotation et évaluation		
Services de dotation	44 832	41 297
Services d'évaluation	33 718	31 472
	78 550	72 769
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique		
Vérifications, études et évaluations	26 573	19 335
Enquêtes et mécanismes d'intervention	7 678	9 233
Surveillance	5 329	5 199
	39 580	33 767
Intégrité des nominations et neutralité politique		
Politiques, règlements et décrets d'exemption	8 679	7 986
Pouvoirs de nomination non délégués	6 877	5 444
Pouvoirs de nomination délégués	4 694	6 005
	20 250	19 435
Total des charges	**138 380**	**125 971**
Revenus		
Services et produits d'évaluation et de counselling	12 044	10 752
Activités exécutées au nom de:		
École de la fonction publique du Canada	119	119
Agence de la fonction publique du Canada	-	325
	119	444
Moins : Coûts recouvrés	(119)	(444)
Coût de fonctionnement net	**126 336**	**115 219**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de l'avoir du Canada

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2009	2008
Avoir du Canada, début de l'exercice	5 438	2 148
Coût de fonctionnement net	(126 336)	(115 219)
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	98 138	101 128
Variation de la somme à recevoir du Trésor	2 593	902
Services reçus gratuitement d'autres ministères et organismes (note 13)	18 056	16 479
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(2 111)**	**5 438**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2009	2008
Activités de fonctionnement		
Encaisse provenant de:		
Services et produits d'évaluation et de counselling	15 498	8 787
Encaisse versée pour:		
Salaires et avantages sociaux	85 860	80 785
Services professionnels et spéciaux	13 193	12 651
Transport et télécommunications	2 865	3 939
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 990	1 678
Entretien et réparation	1 924	1 102
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	941	570
Services d'impression et de publication	797	686
Location	777	1 015
	108 347	102 426
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	92 849	93 639
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	5 293	7 489
Produit de la cession d'immobilisations corporelles	(4)	-
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	5 289	7 489
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**98 138**	**101 128**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2009

1. Pouvoirs et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada est un organisme indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et énumérée aux annexes 1.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Cette responsabilité est acquittée dans l'intérêt de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, en administrant et appliquant les dispositions de la LEFP et ainsi qu'en s'acquittant des responsabilités prévues notamment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La nouvelle LEFP est entrée en vigueur en décembre 2005. Cette nouvelle loi renforce l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement et fait en sorte qu'elle délègue un maximum de ses pouvoirs aux administrateurs généraux qui doivent rendre compte à la CFP pour l'exercice de ces pouvoirs. La Commission effectue, de plus, des enquêtes et vérifications et administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

La CFP, de ses bureaux d'Ottawa et ses sept bureaux régionaux, offre des services de recrutement permettant à des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays de joindre la fonction publique, et renouvelle sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a trois activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs :

L'activité liée à l'**intégrité des nominations et à la neutralité politique** permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

L'activité liée à la **surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique** veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en oeuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

L'activité liée aux **services de dotation et à l'évaluation** permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la

fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne, et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

2. Sommaire des principales conventions comptables

(a) Présentation

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

(b) Crédits parlementaires

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la CFP ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(c) Somme à recevoir du Trésor

La CFP fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la CFP sont prélevés sur le Trésor. La somme à recevoir du Trésor représente le montant d'encaisse que la CFP a droit de tirer du Trésor, sans autre crédit, afin de s'acquitter de ses obligations. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(d) Créances

Les créances sont comptabilisées en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les créances dont le recouvrement est incertain.

(e) **Immobilisations corporelles**

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 $ sont passés en charge à l'état des résultats. La CFP n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels. Le coût des actifs développés par la CFP comprend les matériaux, les frais de main-d'oeuvre directe et les frais indirects qui s'y rapportent. Les sommes relatives aux actifs en développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée lorsque le projet est achevé, et elles sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	Le moindre de 10 ans ou la durée de vie utile
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	Le moindre de 10 ans ou la durée du bail

(f) **Salaires et avantages sociaux et indemnités de vacances**

Les salaires et avantages sociaux et les indemnités de vacances sont passés en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives. Le passif lié aux salaires et avantages sociaux est calculé selon les conditions d'emploi, les niveaux de rémunération à la fin de l'exercice et le nombre de jours impayés à la fin de l'exercice. Le passif lié aux indemnités de vacances est calculé selon les niveaux de rémunération en vigueur au 31 mars pour l'ensemble des vacances inutilisées par les employés. Les indemnités de vacances à payer à la cessation d'emploi représentent des obligations qui sont normalement financées par les crédits parlementaires des exercices futurs.

(g) **Avantages sociaux futurs**

i. Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la CFP. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la CFP n'est pas tenue de verser des cotisations au titre des insuffisances actuarielles du régime.

ii. Indemnités de départ

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. L'obligation au titre des avantages sociaux gagnés par les employés est calculée à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé par calcul actuariel pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(h) **Revenus**

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(i) **Services reçus gratuitement**

Les services reçus gratuitement d'autres ministères et organismes sont comptabilisés comme charges de fonctionnement par la CFP à leur coût estimatif. Un montant correspondant est présenté directement dans l'état de l'avoir du Canada.

(j) **Incertitude relative à la mesure**

La préparation des présents états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile estimative des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La CFP reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la CFP diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Coût de fonctionnement net	126 336	115 219
Rajustements pour les éléments ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits:		
Services reçus gratuitement	(18 056)	(16 479)
Amortissement des immobilisations corporelles	(6 203)	(3 924)
Revenu non disponible pour dépenser	1 471	1 385
Indemnités de départ	(3 182)	(1 104)
Indemnités de vacances	94	(9)
Autres	507	380
	100 967	95 468
Rajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits:		
Acquisition d'immobilisations corporelles	5 293	7 489
Charges payées d'avance	25	(76)
	5 318	7 413
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**106 285**	**102 881**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2009

(b) Crédits fournis et utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Crédits parlementaires fournis :		
Dépenses de fonctionnement approuvées	99 103	98 817
Cotisations législatives aux régimes d'avantages sociaux	12 680	12 189
Utilisation du produit de la cession de biens excédentaires vendus	4	-
Remboursement de revenus de l'exercice précédent	19	-
	111 806	111 006
Moins : Crédits non utilisés - dépenses de fonctionnement [1]	(5 521)	(8 125)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**106 285**	**102 881**

Note 1: En 2008-2009, les dépenses de la CFP se chiffraient à 106 285 000$ contre des autorités de 111 806 000$. Les fonds inutilisés sont principalement dus à des retards dans la dotation, au retard dans l'exécution de certains projets et à des changements de responsabilités. La CFP reportera à l'exercice 2009-2010 le montant maximum de 4 917 000$, ce qui représentent 5 % de ses autorités totales de dépenser dans le budget principal des dépenses.

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Encaisse nette fournie par le gouvernement	98 138	101 128
Revenu non disponible pour dépenser	1 471	1 385
Variation des créditeurs, charges à payer et salaires à payer	1 278	1 494
Variation des créances et avances	4 866	(1 524)
Autres ajustements	532	398
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**106 285**	**102 881**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2009

4. Créances et avances

(en milliers de dollars)

	2009	2008
Créances - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	2 146	7 005
Créances – Tiers	3	8
Avances aux employés de la CFP	6	8
Total	**2 155**	**7 021**

5. Immobilisations corporelles

(en milliers de dollars)

	Coût					2009	2008
	31 mars 2008	Acquisitions	Cessions et radiations	Virements	31 mars 2009	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	679	33	70	7	649	290	319
Matériel et infrastructure informatiques	7,800	1 248	624	679	9 103	3 231	2 519
Logiciels développés à l'interne	16 634	633	17	6 200	23 450	10 851	8 771
Mobilier et agencements	822	174	-	474	1 470	1 204	628
Véhicules	25	30	25	-	30	27	8
Améliorations locatives	1 053	-	-	24	1 077	785	869
Actifs en développement	9 173	3 175	-	(7 384)	4 964	4 964	9 173
Total	**36 186**	**5 293**	**736**	**-**	**40 743**	**21 352**	**22 287**

(en milliers de dollars)

	2009			
	Amortissement cumulé			
	31 mars 2008	Amortissement	Cessions et radiations	31 mars 2009
Matériel de bureau	360	49	50	359
Matériel et infrastructure informatiques	5 281	1 215	624	5 872
Logiciels développés à l'interne	7 863	4 755	19	12 599
Mobilier et agencements	194	72	-	266
Véhicules	17	4	18	3
Améliorations locatives	184	108	-	292
Total	**13 899**	**6 203**	**711**	**19 391**

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 s'élève à 6 203 000 $ (3 924 000 $ en 2007-2008).

6. Créditeurs et charges à payer

(en milliers de dollars)

	2009	2008
Créditeurs - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	1 832	2 030
Créditeurs - Tiers	5 093	5 952
Total	**6 925**	**7 982**

7. Avantages sociaux

(a) Prestations de retraite

Les employés éligibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la CFP versent des cotisations à l'égard du coût du régime. En 2008-2009, la charge s'élève à 9 493 000 $ (8 887 000 $ en 2007-2008), soit environ 2 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées. Les indemnités seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Obligation au titre des indemnités constituées, début de l'exercice	16 092	14 988
Charge de l'exercice	5 087	2 977
Indemnités versées pendant l'exercice	(1 905)	(1 873)
Obligation au titre des indemnités constituées, fin de l'exercice	**19 274**	**16 092**

8. Avoir du Canada

Le déficit représente le passif de la CFP, après déduction des immobilisations corporelles et des charges payées d'avance, qui n'ont pas encore été financées par des crédits. Ce montant se compose principalement des passifs liés aux indemnités de départ et des vacances à payer. Ces montants doivent être financés par les crédits parlementaires des exercices futurs à mesure qu'ils seront versés.

9. Passif éventuel

Des réclamations sont faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. Il n'y a pas de poursuites en cours au 31 mars 2009 (315 000 $ au 31 mars 2008).

10. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la CFP peuvent donner lieu à des obligations en vertu desquelles la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en milliers de dollars)

	2010	2011	2012	2013 et exercices ultérieurs	Total
Contrats de services	2 248	278	38	38	**2 602**
Contrats de location-exploitation	161	121	28	24	**334**
Total	**2 409**	**399**	**66**	**62**	**2 936**

11. Charges par grande catégorie

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Salaires et avantages sociaux	99 273	89 020
Services professionnels et spéciaux	14 567	13 770
Locaux	10 409	10 111
Amortissement des immobilisations corporelles	6 203	3 924
Transport et télécommunications	2 740	3 969
Entretien et réparation	1 668	1 276
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 308	1 669
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres	774	590
Location	730	1 010
Services d'impression et de publication	708	632
Total	**138 380**	**125 971**

12. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En 2008-2009, la CFP a engagé des charges de 35 772 000 $ (34 334 000 $ en 2007-2008) et gagné des revenus de 12 037 000 $ (10 750 000 $ en 2007-2008) à la suite d'opérations réalisées dans le cours normal de ses activités avec d'autres ministères, organismes et sociétés d'État. Ces charges comprennent des services reçus gratuitement comme le décrit la note 13.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2009

13. Services reçus gratuitement

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services d'autres ministères et organismes. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la CFP :

	(en milliers de dollars)	
	2009	**2008**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – locaux	10 409	10 111
Secrétariat du Conseil du Trésor – quote-part des cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance	6 401	5 175
Justice Canada - services juridiques	997	919
Ressources humaines et Développement social Canada – part de l'employeur pour le versement d'indemnités d'accident du travail	137	133
Bureau du vérificateur général du Canada – services de vérification	112	141
Total	**18 056**	**16 479**

Liste des tableaux supplémentaires

Des renseignements supplémentaires concernant les tableaux suivants sont accessibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca.

- Source des revenus disponibles et non disponibles
- Frais d'utilisation/Frais externes
- Renseignements sur les dépenses de projet
- Achats écologiques
- Réponse aux comités parlementaires, à la vérificatrice générale et à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes
- Vérifications et évaluations internes

Autres sujets d'intérêt

– Des renseignements supplémentaires concernant les sujets suivants sont accessibles dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

- Renseignements sur l'organisation
- Renseignements selon les sous-activités

Le présent document est accessible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca et dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.